

Velkomin í VMA.

- Starfsfóstri, Workmentor var verkefni sem VMA vann með hópi af skólum í Evrópu. England, Wales, Frakkland, Holland, Finnland og Noregur.
- Verkefnið fjallaði um að þróa og prufukeyra námskeið fyrir fólk á vinnustöðum til að hægt sé að ræða hvernig er hægt að styðja nema í vinnustaðanámi.
- Jóhannes Árnason, líffræði og efnafræði.
- Ketill Sigurðarson byggingaiðnfræðingur, hefur sinnt nemendum í almennu vinnustaðanámi.



- Þátttakendur fá spjald og skrifa nafnið sitt, skrifa stórt svo það sjáist.
- Allir þátttakendur segja frá sér, nafn, vinnustaður og hlutverk, starf eða annað.
- Gjarnan má koma fram hvort viðkomandi hefur séð um að taka við nýliðum, nemendum á vinnustaðnum. Hafa þátttakendur verið áður á svona námskeiði?
- Leiðbeinendur rifja upp nöfn sín og hvað þeir gera í VMA.

Jóhannes - VMA

Námskeið fyrir starfsfóstra, febrúar 2014, VMA.

- Fjórir hlutar námskeiðs.
- **5. febrúar** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Fjallað um Big Bang verkefni, hvað er að vera starfsfóstri, æfingar í hlustun og fleira.
- **19. febrúar** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Samband nema og starfsfóstra.
- **26. febrúar** kl. 14.00 – 16.00. Námskeið með hópi í VMA. Að setja markmið, hvað þurfa starfsfóstrar að gera?
- Hugsanlega mismunandi lok námskeiðs. Fjórða skiptið en með skjólstæðingum eða að haldinn verður fundur á vinnustað með starfsfóstra um hlutverk hans.

Big - Bang verkefni.

Markmið verkefnisins er að vinna að því að skoða leiðir til að minnka menningarmuninn milli hópa ungmenna sem eiga erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði og vinnumarkaðarins.

Oft mynda hópar fólks lokuð táknkerfi og samskiptakerfi sem virðast nánast fjandsamleg öðrum. Samskipti milli einstaklinga á götunni geta verið með þeim hætti að ef þau samskipti væru notuð í fyrirtæki myndi viðkomandi vera rekinn strax.

Hugsanlega líta ungmennin sömu augum á það sem vinnumarkaðurinn segir við þau.

Vinnumálastofnun á Akureyri vinnur að Big – Bang verkefninu ásamt aðilum í Austurríki, Englandi, Hollandi og Eistlandi.

Big – Bang niðurstöður

Vinnustaðir geta átt í erfiðleikum með að nálgast ungt fólk, líta á það sem erfitt og sem áhættuhóp.

Ekki vissir um það hvernig er hægt að koma ungu fólki inn í vinnustaðinn nægilega vel.

Vinnustaðir hafa oft of miklar væntingar og of oft verða forstöðumenn fyrir vonbrigðum.

Oft vita menn ekki hvernig á að nálgast fólk með enga atvinnureynslu.

Ungt fólk veit ekki um starfs-tækifæri sem gefast og ekki hvað það vill gera.

Veit ekki hvernig á að sækja um starf og hvernig á að koma sér á framfæri.

Það kann ekki að tala um færni sína, áttar sig ekki á að það þarf að undirbúa sig og lætur aðstæður í viðtölum hræða sig.

Á erfitt með að ná sér í atvinnureynslu og vantar þar með innsýn í vinnumarkaðinn.

Big - Bang

Meiri upplýsingar um verkefnið. Sjá fulltrúa
Vinnumálstofnunar.

Almennt vinnustaðanám.

- VMA vill bjóða nemendum að stunda almennt nám, verklegt nám að hluta, bóklegt og svo þjálfun sem nýtist á vinnustað.
- ATF áfangar (atvinnufræði) bæði í VMA og á vinnustað.
- ATF í VMA er undirbúningur undir vinnustaðanám. Tjáning, atvinnuviðtöl, áhugasvið og margt fleira.
- ATF á vinnustað, sýnishorn af vinnustað, nemi fái að prófa og kynnast vinnustaðnum. Nemi fær reynslu af sumum verkum.
- VMA skírteini ætti að geta sýnt vinnuveitanda eitthvað um innihald námsins (t.d. verklegt nám á ákveðnu sviði) og um dvöl á vinnustað. Vinnuveitandi gæti leitað eftir umsögn vinnustaðar og kennara í VMA um nemandann.

Starfsfóstri og aðrir sem aðstoða nemanda.

- Samkomulag um vinnustaðanám. VMA/VMST, nemi/atvinnuleitandi og stjórnandi á vinnustað undirrita samkomulag um að nemandi verði í almennum vinnustaðanámum. Tiltekin ýmis atriði í samkomulagi.
- **Kennari** heimsækir nema á vinnustað. Mat á frammistöðu nema.
- **Verkstjóri / stjórnandi** setur nemanda í störf. Stjórnandi skilar stuttu mati sem kemur inn í mat á frammistöðu.
- **Starfsfóstri** er til staðar fyrir nemann. Hittir nema tvisvar á stuttum fundi. Starfsfóstri skilar mjög einföldu mati / endurgjöf um nema.
- Starfsfóstri og nemandi geta leitað til **tengiliðs VMA/VMST**.
- **Nemi/atvinnuleitandi** hefur skyldur um mætingar, trúnað, framkomu og annað.

- Nokkrar skilgreiningar á því hvað fóstri, mentor gerir. Oftast átt við að einhver er að aðstoða einhvern sem á erfitt: yngri, á erfitt í skóla, hefur famið afbrot eða á einhvernvegin erfitt.
- Fóstrun er leið til að koma til skila þekkingu, reynslu, stuðningi, færni eða leiðbeiningum frá einum aldurshópi til annars eða frá einum einstaklingi til annars. Það byggir á sambandi sem felur í sér traust og skuldbindingu fóstra og nemanda.
- Ferli þar sem eldri og þroskaðri einstaklingur tekur yngri einstakling undir sinn verndarvæng, veitir ráð, stuðning og uppörvun. Starfsfóstrinn verður meðal annars að fyrirmynd sem hvetur nemann. (North London College)

Starfsfóstrun, pælingar

Hópavinna.

Þrír, þrjú, þrjár saman, fyrsti í stafrófinu er ritari, seinasti í stafrófinu talsmaður hóps (kemur með eina hugmynd um hvert.) 10 mínútur.

Hverjir eru kostir starfsfóstrunar?

Veltið fyrir ykkur starfsfóstrun og hlutverkum hennar, hvaða kosti sérðu við þetta?

1. Fyrir nemann.
2. Fyrir fóstrann.
3. Fyrir vinnustaðinn.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir nýliðann

- Aukin hvatning. Meiri framtíðarmöguleikar.
- Meiri færni / þekking.
- Meira sjálfstraust, aukin samskipti og félagsleg tengsl.
- Aukin færni við að leysa vandamál og takast á við aðstæður, læra á aðstæður sem hann þekkir ekki.
- Þroskaðri markmið og væntingar.
- Raunveruleg aðstoð. Persónulegur stuðningur.
- Aukin stefnufesta nýliðans.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir starfsfóstrann

- Ánægja eftir vel unnið starf.
- Þróun á margvíslegri færni. Áskorun og örvun í starfi.
- Viðurkenning á færni starfsfóstrans, önnur hlutverk í starfi.
- Framhald á persónulegum þroska. Aukin hvatning.
- Aukinn persónulegur árangur, meira sjálfstraust og úrræðabetri einstaklingur.
- Aukin persónuleg færni, samningalipurð, hlustun og samskiptafærni.

Kostir starfsfóstrunar

Fyrir vinnustaðinn.

- Öflugri nemendur, nýliðar.
- Starfsfóstrar eflast sem starfsmenn.
- Áhugasamari nýliðar og starfsmenn.
- Hraðari og auðveldari aðlögun fyrir nýliða.
- Stjórnendur þurfa minna að svara smáerindum.

Er þetta allt raunhæft??

Vonandi sumt eða flest.

Hvað á starfsfóstrinn að gera?

- Kynna sig fyrir nemanum. Helst áður en vinnutímabil hefst.
- Láta nema/nýliða vita hvernig er hægt að nálgast sig, hafa samband ef nemi er ekki að vinna við hlið fóstara.
- Fara yfir dagskrá á vinnustað og dagskrá starfsfóstrunarinnar. Fundir, tvisvar, setja tímann sem fyrst.
- Hitta nema t.d. alltaf fyrstu fjögur skiptin sem nýliði kemur á vinnustaðinn. Ætti að vera hægt.
- Halda tvo fundi með nýliðanum. Fara eftir leiðbeiningum um fundi. Það má spjalla en aðallega nota tímann í ákveðna hluti.
- Fundir max 15 – 20 mínútur. Setja markmið, skoða þau.

Virk hlustun - æfing

Vinna í pörum - teikna hús – snúa bökum saman

Lota 1.

Aðili A teiknar einfalda mynd af húsi með gluggum og þarf að hafa ?? á húsinu. **Síðan lýsir þessi aðili húsinu, og aðili B á að teikna það án þess að mega segja neitt eða spyrja.** Eftir tveggja mínútna lýsingu eru teikningarnar bornar saman.

Lota 2.

Aðili B teiknar hús (verður að vera dálítið frábrugðið hinu) og lýsir því fyrir hinum. **Aðili A teiknar húsið en má spyrja og það má leiðrétta og endurtaka fyrirmælin.** Tvær mínútur og skoða svo teikningarnar

Virk hlustun

Hvernig þurfa fyrirmæli að vera? Hvernig vitum við hvort viðkomandi veit hvað á að gera? Hvað þarf nýliði að vita til að geta tekið við fyrstu fyrirmælum?

Hvernig hlustum við á aðra?

Til eru einfaldar leiðbeiningar um það hvernig við getum einbeitt okkur að því að hlusta á aðra.

Stundum er talað um viðtalstækni. Það skiptir máli hvernig viðmælandinn hagar sér hvort okkur finnst að það sé verið að hlusta á okkur.

Heimaverkefni

Hvað er það fyrsta, hver eru fyrstu, atriðin sem þarf að tryggja að nýliði fái að vita og kynnast á vinnustaðnum?

Er líklegt að nýliða líði vel ef einföldustu atriðin eru hulin / falin og hann gerir byrjendamistök mörgum sinnum?

Er hægt að gera fimm atriða lista yfir þessi atriði hjá ykkur?

Dagur 2

Rifja upp nöfn og vinnustaði.

Upprifjun um starfsfóstrun og hvað það er.

Rifja upp niðurstöður úr teiknivinnu, fá dæmi um fyrirmyndir og eftirmyndir.

Fá nokkra til að leggja fram fimm atriði af sínum vinnustað sem þarf að passa að nýliði nái strax tókum á til að finna sig hluta af vinnustaðnum.

Hindranir og takmörk

- Hindranir fyrir því að starfsfóstrun gangi vel.
- Geta verið persónulegir þættir fóstra og nema.
- Aðstæður á vinnustað geta skipt máli.
- Takmörk: hversu langt nær starfsfóstrun?
Hvenær á frekar að ræða við kennara?
Þarf að segja nemanda að eitthvað sé ekki viðeigandi eða að það þurfi að ræða við aðra?
- Hvert nær trúnaður við nemanda?

Hindranir, æfing.

Hópar skoða hindranir fyrir því að starfsfóstrun gangi vel. Skrifa uppástungur á blöð.

Heimaverkefni

- Hver þátttakandi skoðar sinn vinnustað.
- Þátttakandi skoðar með sínum yfirmanni þau viðfangsefni sem gætu hentað nemanum.
- Hvar er hentug fundaraðstaða?
Aðstæður. Kaffistofa?? Smáherbergi??

Bæði til að starfsfóstri og nemi geti spjallað í næði en líka til að kennari og nemi eða kennari og starfsfóstri geti spjallað.

Námskeið fyrir starfsfóstra, VMA

- Seinni hluti námskeiðs í VMA.
- Byrjað á að skoða niðurstöður úr umræðu um hindranir og lausnir á þeim.
- Hvað kom út úr skoðun á aðstæðum á vinnustað? Hægt að taka við nema? Eru aðstæður til að leiðbeina nemanum?
- Tengill sem á að hafa samband við á vinnustað.

Að setja markmið æfing.

- Oft talað um að nota SMART markmið.
SMART = specific, measurable, achievable, realistic and time-bound
skýr, mælanleg, alvöru, raunhæf og tímasett.
- Þetta gildir um það þegar fólk setur sér markmið, bæði til styttri tíma og lengri.
Það er hægt að setja sér það markmið að verða ríkur. Það mun hinsvegar aldrei nást nema með því að skipta verkefninu niður í áfanga sem hægt er að mæla hvort hafa náðst.
- Þátttakendur skoða kennsluáætlun ATF 295 og setja þrjú markmið sem nemendur gætu stefnt á í vinnustaðanáminu. Miða við að nota markmiðin í kennsluáætlun en bæta við um vinnustaðinn sjálfan. Unnið saman í þriggja manna hópum.

Að setja markmið með nemendum.

- Starfsfóstri heldur stuttan fund með nemanda. 15 – 20 mínútur.
- Mestur hluti fundarins fer í að skoða markmið, setja inn markmið sem eiga sérstaklega við um vinnustaðinn og meta hvernig nemandinn stendur. Búið verður að undirbúa þetta í VMA með nemendum.
- Til verður blað til að merkja inn á og skrifa ef þarf. Bæði nemandi og starfsfóstri skrifa undir blaðið og það verður varðveitt. Á seinni fundinum munu nemandi og starfsfóstri skoða stöðu nemanda og hvernig gengur.
- Alls ekki er ætlast til að starfsfóstri skrifi skýrslu. Bara að fundurinn verði nægilega formlegur til að annað sé lagt til hliðar á meðan. VMA vill að nemandi þurfi að taka þátt í formlegum samskiptum á vinnustað.

Mat. Að meta frammistöðu og árangur.

- Til að vita stöðu sína og vita hvort markmiðum hafi verið náð þarf að meta árangur. Í handbolta er mælikvarðinn sá hvort liðið gerir fleiri mörk í einum leik eða hefur flest stig eftir tímabilið.
- Einkunnir í VMA. Einkunnir eru alltaf gallaðar. Skrifleg próf eru mjög takmarkaður mælikvarði. Best er að nota mat til að viðkomandi geti bætt sig, þá er matið hluti af vinnustaðanáminu.
- Í vinnustaðanámi þurfum við að geta gefið nemandanum upplýsingar um það hvernig hann stendur sig. Bæði hvað varðar þau markmið sem hafa verið sett en líka almennt.
- Oft eru notaðir fyrirfram ákveðnir matskvarðar. Þá er hægt að mæla hve mikið einhver hefur gert (ákvæðisvinna/akkorð) eða hversu vel gengur (gæðastaðlar uppfylltir).

Mat í almennu vinnustaðanámi.

- Í almennu vinnustaðanámi snúast markmiðin meira að persónulegum þáttum svo sem samskiptum, áhuga, framtakssemi eða frumkvæði. Það er líka æskilegt að leggja mat á mjög persónulega þætti svo sem hreinlæti. Sjá tillögu að **matskvarða**.
- Kennari sér um að taka saman mat um frammistöðu nemanda í vinnustaðanáminu byggt á mati frá starfsfóstra og nema.
- Starfsfóstrar eru beðnir um að merkja við á matskvarða fyrir hvern nemanda. Einnig að meta námskeið og leiðbeiningar frá VMA í heild.
- Nemandi metur sjálfan sig og eigin upplifun af almennu vinnustaðanámi og starfsfóstruninni.

Sjálfsmat starfsfóstra og fyrirkomulag mats.

- Þátttakendur prófa að fylla út matslista um sig. Reyna að skoða sjálfan sig með tilliti til þeirra atriða sem spurt er um en líka má horfa á starfsmannahópinn og meta hvar í hópnum maður er sjálfur í því sem spurt er um.
- Farið í gegnum hugmynd að matskvarða um nemanda.
- Rætt um hvernig æskilegt er að koma svörum til skila.
Er hægt að nota matslista/könnun á netinu?
Væri betra að fylla í matslista á pappír?

Næstu skref til janúar 2012.

- VMA gengur frá því við nemendur hvaða vinnustaði þeir fara á og haft verður samband við vinnustaði.
- Kennari ákveður tíma til að koma með nemanda á vinnustað að hitta stjórnanda og starfsfóstra. Nóv / jan.
- Heimsókn á vinnustað: Nemandi, kennari og stjórnandi skrifa undir samkomulag. Nemandi hittir starfsfóstra. Kennari og starfsfóstri skoða fyrstu skref í janúar.
- Janúar 2012. Líklega fimmtudagur 10. janúar. Nemandi kemur á vinnustað.
- Kennari hittir nemendur einu sinni í viku, kemur í undirbúnaðar heimsóknir á vinnustað.

Námskeiðslok

- Tengill til að hafa samband við um að taka nema.
- Gönguferð um VMA ef fólk vill.
- Tekur 20 mínútur, skoðum tvö eða þrjú verkstæði.
- Takk fyrir okkur.